DROIT DU TRAVAIL

Me Mikaël MATHIEU

Département Management et Société

5 thèmes :

A l'origine du contrat de travail : la hiérarchie des normes, le recrutement

La relation individuelle de travail : le contrat de travail, focus sur les clauses spécifiques du contrat de travail

Les relations collectives de travail : les instances représentatives du personnel, le statut particulier du salarié protégé

L'accompagnement du collaborateur : le développement du collaborateur, le droit disciplinaire

La rupture du contrat de travail : les modes de rupture du contrat de travail, le licenciement du salarié protégé

THEME 1 : A L'ORIGINE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : LA HIERARCHIE DES NORMES

- **Le droit** : instauration de règles pour vivre en société

- **Les différentes matières du droit**.

  - Droit administratif
  - Droit pénal
  - Droit civil
    - Droit de la famille, immobilier, commercial, …
    - Droit des contrats.
    - Droit social : droit du travail et droit de la sécurité sociale.

- **Définition du droit du travail** : Le droit du travail règlemente les relations de travail entre employeurs et salariés.

  - Il peut se définir comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs **privés** et ceux qui travaillent (**prestation**) sous leur autorité (**lien de subordination**) moyennant une rémunération (**salaire**).
  - Il encadre notamment la formation, l'exécution, et la rupture du contrat de travail.
  - Droit protecteur des intérêts du salarié ?

- **les origines du droit du travail et la hiérarchie de ses sources**.

  - Discipline juridique récente.
  - Il permet à l'Etat de mettre en application sa politique économique.
  - Sources multiples :
    - droit européen et droit international.
    - droit d'origine étatique (Constitution de 1958, lois, ordonnances, règlements, décrets…).
    - droit conventionnel : accords collectifs.
    - contrat de travail.
    - usages professionnels.
    - Jurisprudence.
  - Principe de faveur.

- **la codification du droit du travail.**

  - Le Code du travail : une partie législative et une partie règlementaire.

CHAPITRE 2 : LE RECRUTEMENT

- **âge d'admission au travail :** 16 ans, fin de l'obligation scolaire (14 ans pendant la moitié des vacances scolaires avec accord de l'inspecteur du travail).

- **Interdiction de toute discrimination.**

- **Les priorités d'emploi :**

  - Priorité de proposition pour le salarié occupant un emploi à temps partiel ou complet.
  - Le droit à la réintégration.
  - Priorité de réembauchage.
  - Obligation d'emploi de salariés handicapés.

- **L'emploi des travailleurs étrangers :**

  - Ressortissants des Etats membres de l'UE.

  - Ressortissants des Etats non membres de l'UE.
    - Titre de séjour & autorisation de travail
    - Exception : travailleurs détachés
    - L'article L1261-3 du code du travail prévoit que : « Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2. »

- **Le choix du salarié :**

  - Informations demandées :
    - Finalité : apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles
    - lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou l'évaluation des aptitudes professionnelles
    - obligation de répondre de bonne foi

  - Méthodes d'aide au recrutement
    - Information préalable de la méthode utilisée
    - Confidentialité des résultats obtenus
    - Pertinentes au regard de la finalité poursuivie (graphologie autorisée)

- **Les formalités de l'embauche :**

  - La déclaration préalable à l'embauche (DPAE).
  - Registre unique du personnel
  - La visite médicale (allégé sauf surveillance renforcée)
  - Contrat de travail ?
  - Situation régulière ?

THEME 2 : LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Les différents types de contrats :**

  - CDI à temps complet : par principe

  - Contrats atypiques : écrit nécessaire, motif, désignation du poste, durée
    - CDD
      - tâches précises et temporaires
      - cas de recours : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité, emplois saisonniers (renouvellement possible à l'infini), emplois d'usage …
      - durée maximale 18 mois, sauf durée incertaine (remplacement).
      - Succession de CDD au même poste : délai de carence (1/3), sauf urgence
      - Succession de CDD pour le même salarié à des postes différents : nécessite nouveau contrat, pour un autre motif
      - Rupture à l'échéance du terme
      - Indemnité de précarité, sauf exceptions (saisonniers, usage, …)
      - Rupture anticipée : CDI, accord, force majeure, faute grave
      - Sanction : salaires restant à verser
    - Temps partiel : moins de 35h
      - Répartition des heures : ne pas être à disposition de l'employeur
      - Heures complémentaires
    - Travail intermittent : des emplois permanents (…) qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année (spectacle, scolaire, …)

  - Emplois extériorisés :
    - Sous-traitance : pouvoir à l'entreprise de sous-traitance, pas utilisatrice
    - Intérim : société d'intérim, société utilisatrice, salarié

- **La conclusion du contrat de travail :**

  - Forme du contrat de travail
    - Principe du consensualisme / accord sur la chose et le prix
    - Ecrit (sinon CDI)
    - En français

  - Conditions de validité
    - Consentement
    - Capacité à contracter
    - Objet et cause du contrat licite

- **La suspension du contrat de travail.**

  - Du fait du salarié : maladie, CIF, grève…
  - Du fait de l'employeur : mise à pied.
  - Conséquences : pas de prestation de travail, retenue sur salaire.

- **La modification du contrat de travail.**

  - Modification des conditions de travail / du contrat de travail
  - La modification de la situation juridique de l'employeur (succession, vente, fusion…).

CHAPITRE 2 : FOCUS SUR LES CLAUSES SPECIFIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Période d'essai**

  - Durées maximales : 2 mois pour les ouvriers et les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, 4 mois pour les cadres
  - Renouvelables une fois, pour la même durée, à la condition qu'un accord de branche l'autorise, avec l'accord du salarié.
  - Rupture à tout moment, sans motif ni formalités, délai de prévenance

- **Clause de non concurrence (limitée dans le temps, l'espace, contrepartie)**

- **Clause de mobilité (droit à la vie personnelle)**

- **Clause d'exclusivité**

- **…**

THEME 3 : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Comité social et économique (CSE)

- Fusionne les anciennes instances : délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT
- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- Missions : faire connaître les réclamations des salariés, contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail, doit être consulté en vue de tout événement important dans l'entreprise, droit d'alerte
- Elections tous les quatre ans
- Conditions pour être candidat : être majeur, ancienneté d'un an, droits civiques
- Budget de fonctionnement, versé par l'employeur, en fonction de la taille de l'entreprise
- Crédit d'heures selon la taille de l'entreprise

Syndicats

- Missions : défense des intérêts de ses adhérents, négociation collective (conventions collectives, …)

- Conditions de représentativité du syndicat : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence, effectifs, audience suffisante aux élections

- Délégué syndical

  - Représentant du personnel désigné par un syndicat
  - Missions : faire connaître les réclamations du syndicat, négociation annuelle obligatoire (salaires, égalité hommes femmes, handicap), négocier des accords collectifs, assister un salarié lors d'un entretien
  - Conditions pour être candidat : être majeur, adhérer au syndicat, ancienneté d'un an, droits civiques
  - Dans les entreprises de plus de 50 salariés en principe
  - Crédit d'heures selon la taille de l'entreprise

- Liberté syndicale

  - Liberté d'adhérer au syndicat de son choix, et liberté de s'en retirer à tout moment
  - Pas de discrimination syndicale par l'employeur

- Grève

  - Cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles
  - Droit individuel, mais qui s'exerce collectivement
  - interdiction pour l'employeur de remplacer les salariés grévistes
  - Respect de la volonté des non-grévistes
  - Retenue sur salaire, sauf exceptions

CHAPITRE 2 : LE STATUT PARTICULIER DU SALARIE PROTEGE

Quel salarié est protégé ?

- Tout représentant du personnel (même hors de l'entreprise, ex : commission paritaire)
- Dès lors que l'employeur a été informé du mandat

Protection contre le licenciement

- S'assurer que le licenciement n'a pas de lien avec les fonctions de représentant du personnel
- Avis du comité social économique
- Autorisation de l'inspecteur du travail
- Protection pendant le mandat et pendant six mois à compter de l'expiration du mandat
- Sanction : nullité du licenciement, réintégration, rémunération jusqu'au terme de la période de protection

Autres particularités

- Heures de délégation
- Modification des conditions de travail : nécessite l'accord du salarié protégé ou de l'inspecteur du travail
- Rupture conventionnelle : autorisation de l'inspecteur du travail

THEME 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DU COLLABORATEUR

CHAPITRE 1 : LE DEVELOPPEMENT DU COLLABORATEUR

LE SALAIRE

La fixation du salaire.

- Accord des parties
- Le SMIC.
- Le salaire minimum conventionnel, selon la qualification du salarié.
- Les usages, le marché de l'emploi
- Discrimination : homme/femme, lieu de travail, …

Les éléments du salaire

- Salaire de base :
  - Salaire horaire en principe.
  - Forfait jours pour les salariés autonomes.
  - Salaire au rendement, au pourcentage, au pourboire, dans certains secteurs
- Accessoires du salaire :
  - Avantages en nature : véhicule, ordinateur, …
  - Primes : d'objectifs, de qualité,
  - Indemnités : trajet, repas, …

Le paiement du salaire.

- La mensualisation : périodicité obligatoire, sinon motif de rupture.
- Mode de paiement : tous moyens, espèces si inférieur à 1000 euros
- Lieu de paiement : salaire quérable et non portable.
- Le bulletin de paie : obligatoire, sinon travail dissimulé.

La protection du salaire.

- Prescription de 3 ans
- Contre les créanciers de l'employeur : garantie AGS.
- Contre les créanciers du salarié : saisie des rémunérations possible, dans certaines limites.

LA DUREE DU TRAVAIL.

La durée légale du travail.

- 35 heures par semaine civile/1607 heures par an/218 jours par an.
- La durée quotidienne ne peut excéder 10 heures (sauf dérogation).
- La durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures.

Les exceptions à la durée légale.

- Temps partiel : moins de 35h
  - Répartition des heures : ne pas être à disposition de l'employeur
  - Heures complémentaires
- Travail intermittent : des emplois permanents (…) qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année (spectacle, scolaire, …)

Les heures supplémentaires.

- La mise en œuvre : initiative de l'employeur, acceptation tacite, accord du salarié.
- La rémunération : majorations.
- Les repos compensateur de remplacement.

La notion de travail effectif.

- toute période pendant laquelle « le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles », ces trois critères étant cumulatifs.
- Exemple : heures de délégation, de formation,
- temps de trajet : pas travail effectif ; contrepartie si excède le temps habituel
- amplitude : pas travail effectif ; compensation financière
- astreinte : pas travail effectif (sauf si contraintes très significatives) ; compensation financière

L'organisation du temps de travail.

- Horaire collectif, selon horaires d'ouverture de l'entreprise.
- Horaires individualisés, selon contrat de travail ou plannings.
- Travail par roulement (les 2 ou 3 huits).
- Travail de nuit :
  - entre 21h et 6h
  - doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité économique ou des services d'utilité sociale.
  - nécessite une convention ou un accord collectif de travail, ou à défaut l'autorisation de l'inspection du travail après « des négociations loyales et sérieuses avec des contreparties vérifiées ».
- Travail du dimanche :
  - dans certains secteurs (ex : bricolage, commerce de détail)
  - nécessite arrêté municipal
  - rémunération doublée & repos compensateur équivalent en temps.
- Télétravail :
  - Nécessite l'accord des parties, sauf cas particuliers (pandémie par exemple)
  - lorsque le télétravail est prévu par accord collectif, l'employeur qui refuse doit motiver sa réponse

LE REPOS.

Les pauses.

- Principe : après **6 heures** consécutives de travail, une pause de **20 minutes** s'impose (article L. 3121-33 du Code du travail ; Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-21.559 et n° 11-21.848, n° 11-26.793, n° 11-28.612 à n° 11-28.617)
- Cas particuliers :
  - Conducteurs : pause après 4h30 de temps de conduite.
- Nécessité d'une réelle pause : une cour d'appel ne peut débouter un chauffeur livreur de sa demande tendant à la requalification du temps de pause en temps de travail effectif, sans rechercher si l'intéressé n'était pas contraint pendant ses interruptions de conduite, de se livrer à des **opérations de chargement et de déchargement** (Cassation sociale 18 mars 2015, n°13-23728).
- C'est uniquement **à l'employeur de prouver** que le salarié a bénéficié du temps de pause de 20 minutes ; la répartition de la charge de la preuve ne s'applique pas au temps de repos (Cassation sociale 20 février 2013, n°11-21599).

Le repos quotidien.

- Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.
- Un accord collectif peut y déroger.

Le repos hebdomadaire.

- Tout salarié à droit, au cours de chaque période de 7 jours, à un repos minimal de 35 heures consécutives.
- Dérogations.
  - moniteurs de colonies de vacances : 24 heures consécutives.

Les jours fériés.

- 1 jour férié légal : le 1er mai (obligatoirement chômé, sauf exception / si travaillé salaire doublé).
- 10 jours fériés ordinaires (peuvent être travaillés / salaire habituel, sauf exception).
- maintien du salaire (article L3133-3 du Code du Travail),
- les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération (article L3133-2 du Code du Travail)

La journée de solidarité.

- La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a institué une journée de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées en perte d'autonomie.
- En application de l'article L3133-7 du Code du Travail, cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.
- L'article L3133-8 prévoit que les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité peuvent être fixées unilatéralement par l'employeur.
- Le salarié qui ne souhaite pas travailler doit prendre un jour de congé.

- **Les congés payés annuels.**

  - La durée des congés.

    - 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
    - 30 jours ouvrables soit 5 semaines.
    - Période de référence : du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
    - Les congés acquis durant la période de référence de l'année « n » doivent être pris durant avant le 31 mai de l'année « n+1 »

  - L'organisation des congés.

    - L'employeur fixe la période de prise des congés payés.
    - Les congés payés peuvent être pris, soit par roulement, soit simultanément en cas de fermeture de l'entreprise.
    - Au moins en 2 fois.
    - Les salariés doivent demander l'accord préalable de l'employeur avant toute prise de congés payés.
    - En cas d'opposition de dates entre plusieurs salariés, l'ordre des départs est fonction d'une part de la situation de famille, d'autre part de l'ancienneté.

  - Le report des congés.

    - Lorsque le salarié s'est trouvé dans **l'impossibilité** de prendre ses congés payés annuels, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être **reportés** après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés (cassation sociale 21 septembre 2017 n° 16-24022 & n°16-18898).
    - Il appartient à **l'employeur** de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer **effectivement** son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement (Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-17.763 ; Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929 ; Cass. soc., 20 nov. 2012, n° 11-20.343).

  - L'indemnité de congés payés.

- **Les congés particuliers.**

  - Congés liés à la naissance ou l'adoption.

    - Le conjoint, partenaire de PACS, ou concubin d'une femme enceinte peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour se rendre, au maximum, à trois **examens prénataux** obligatoires.
    - Congé maternité : 16 semaines.
    - Congé d'adoption.
    - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
    - Congé parental d'éducation.

  - Les congés pour autres évènements familiaux.

    - Mariage ou pacs du salarié : 4 jours de congés rémunérés
    - Mariage (pas PACS) d'un enfant (pas d'un parent, d'un frère ou d'une sœur) : 1 jour.
    - Décès d'un proche : enfant (5 jours), époux, parents, beaux-parents, frère ou sœur (3 jours).
    - Enfant malade.

  - Les congés pour convenances personnelles.

    - Congé sabbatique.
    - Congé création d'entreprise.
    - Congé de solidarité familiale, de présence parentale (doit être indispensable, durée 3 ans, peut être prolongé, sans fractionnement, allocation journalière, ancienneté complète), de soutien familial.

  - Les congés nécessités par une activité d'intérêt général.

    - Congé pour catastrophe naturelles.
    - Congé de sapeur-pompier volontaire.
    - Congé de formation économique, sociale et syndicale.
    - Congé de candidat au mandat parlementaire.
    - Congé pour l'exercice de fonctions publiques.
    - …

CHAPITRE 2 : LE DROIT DISCIPLINAIRE

LES DIFFERENTES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.

- Avertissement.
  - Ecrit
  - Entretien pas forcément obligatoire
- Blâme.
- Mise à pied
  - Perte de salaire
  - disciplinaire/conservatoire
- Rétrogradation.
- Mutation.
- Licenciement.

LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE.

- Convocation (délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits).
- Entretien (délai de 5 jours à compter de la convocation).
- Saisine de la commission paritaire dans certains cas.
- Notification de la sanction (délai de 2 jours à compter de l'entretien).

THEME 5 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : LES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.

A L'INITIATIVE DU SALARIE.

- Le départ à la retraite
  - Par la **volonté** du salarié.
  - Un départ à la retraite équivoque peut être requalifié en prise d'acte.

- La démission :
  - Rupture **immédiate**, en raison d'un **choix du salarié**
  - Doit être **claire et non équivoque,** sinon risque de requalification en prise d'acte

- La prise d'acte de rupture
  - Rupture **immédiate**, en raison d'un **manquement grave de l'employeur**
  - Suivie d'une saisine du CPH
  - Effets d'un licenciement abusif, si le CPH retient un manquement grave de l'employeur
  - Effets d'une démission dans le cas contraire
  - Exemples de manquements graves : non-paiement de salaire, harcèlement, …

- La résiliation judiciaire :
  - **Saisine du CPH**, visant à faire rompre le contrat en raison d'un **manquement grave de l'employeur**
  - Le contrat reste en cours durant la procédure
  - Effets d'un licenciement abusif, si le CPH retient un manquement grave de l'employeur
  - Sinon le contrat reste en l'état.

A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR.

- La mise à la retraite :
  - Age légal de la retraite, et droits à une retraite complète
  - l'employeur peut proposer chaque année entre 65 et 69 ans.
  - l'employeur peut imposer à partir de 70 ans.

- Le licenciement :
  - le licenciement pour motif personnel.
    - Licenciement disciplinaire : délai de 2 mois, faute simple, faute grave, faute lourde
    - Licenciement non disciplinaire : insuffisance professionnelle, absence, inaptitude, …
    - Procédure : convocation, entretien préalable, notification du licenciement.
    - Garanties conventionnelles : commission de discipline, deux entretiens, …
  - Le licenciement pour motif économique.
    - Information/consultation obligatoire des représentants du personnel.
    - Motif économique : difficultés économiques, sauvegarde de la compétitivité
    - Nécessité de suppression effective du poste
    - Critères d'ordre des licenciements
    - Obligation de reclassement : territoire national
    - Plan de sauvegarde de l'emploi pour les licenciements collectifs
    - Contrat de sécurisation professionnelle

- **LA RUPTURE CONVENTIONNELLE**.

  - Procédure : entretiens, convention de rupture, délai de rétractation, homologation.
  - Effets : indemnité de rupture, allocations pôle emploi
  - Rupture conventionnelle collective

- **LES OBLIGATIONS CONSECUTIVES A LA RUPTURE.**

  - Le préavis.
    - A la charge de celui qui a initié la rupture, ou qui est fautif
    - Exécuté ou payé (sauf inaptitude)
    - Durée selon ancienneté
  - L'indemnité de licenciement : selon ancienneté.
  - Les documents : le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte, l'attestation Pôle emploi.

- **LA CONTESTATION DE LA RUPTURE.**

  - La transaction : concessions réciproques.
  - Saisine du CPH
  - Dommages et intérêts pour licenciement abusif : barème Macron

CHAPITRE 2 : LE LICENCIEMENT DU SALARIE PROTEGE.

- **L'inspection du travail.**

  - Contrôle les conditions de travail en général
  - Autorisation obligatoire concernant le licenciement d'un salarié protégé, ou rupture conventionnelle.
  - Pouvoir de sanction : amende administrative, transaction pénale, arrêt temporaire de travaux ou d'activité de l'entreprise en cas de danger grave et imminent pour la santé du salarié

- **L'ordre juridictionnel français.**

  - Juridictions administratives.
  - Juridictions judiciaires.
    - Juridictions pénales.
    - Juridictions civiles.

- **la juridiction « principale » du travail : le conseil des prud'hommes**.

  - Requête motivée.
  - Bureau de conciliation et d'orientation.
  - Mise en état.
  - Formation de jugement.
  - Juges non professionnels.
  - Formation paritaire.
  - Départage.
  - Voies de recours.

- **les juridictions « annexes » du travail :**

  - Tribunal correctionnel : homicide involontaire, harcèlement …
  - Tribunal judiciaire (pôle social) : accident de travail, faute inexcusable …
  - Tribunal administratif : salariés protégés, licenciements économiques collectifs, …